

女性の活躍による経済社会の活性化

最 終 報 告

(案)

平成24年1月

男女共同参画会議
基本問題・影響調査専門調査会
女性と経済ワーキング・グループ

目 次

1	「女性の活躍による経済社会の活性化」の必要性.....	1
2	重点課題と施策の方向性.....	3
(1)	重点課題.....	3
(2)	新たな分野や働き方における女性の活躍.....	4
ア	現状・課題.....	4
イ	必要な施策.....	8
(3)	制度・慣行の見直し、意識の改革.....	10
ア	現状・課題.....	11
イ	必要な施策.....	15
(4)	多様な選択を可能にする教育やキャリア形成支援.....	16
ア	現状・課題.....	16
イ	必要な施策.....	18
	《現状と背景に関する分析の詳細》.....	20
(1)	女性の活躍が経済に与える影響.....	20
(2)	新たな分野や働き方における女性の活躍.....	23
(3)	制度・慣行の見直し、意識の改革.....	30
(4)	多様な選択を可能にする教育やキャリア形成支援.....	37
参考資料 1	図表	
参考資料 2	第3次男女共同参画基本計画 成果目標・参考指標	
参考資料 3	女性の活躍を促進するための各国の取組例	
参考資料 4	「女性の活躍促進による経済社会の活性化」に関する事例収集 （ヒアリング結果）	

1 「女性の活躍による経済社会の活性化」の必要性¹

- 平成 22 年 12 月に閣議決定された第 3 次男女共同参画基本計画では、「少子高齢化による労働力人口の減少が進む中で、女性を始めとする多様な人材を活用することは、我が国の経済社会の活性化にとって必要不可欠である。また、女性がその能力を十分に発揮して経済社会に参画する機会を確保することは、労働供給の量的拡大という観点に加えて、グローバル化や消費者ニーズが多様化する中で持続的に新たな価値を創造するために不可欠である。」との認識の下、女性の活躍による経済社会の活性化を「改めて強調している視点」と位置付けている²。現在、政府において各般の施策の推進が図られているところである。
- 同基本計画を踏まえ、女性の活躍促進の意義についての認識を社会全体で共有し、取組を進めていく必要がある。このため、平成 23 年 3 月に発足した男女共同参画会議 基本問題・専門調査会 女性と経済ワーキング・グループ（以下、「女性と経済ワーキング・グループ」という。）では女性の活躍による経済社会の活性化への道筋を更に確固たるものとすべく検討を重ねてきた。その基本的な問題意識は以下のとおりである。
 - ・ 経済社会における女性の活躍促進は、女性の希望する生き方の実現につながり、ひいては結婚や子どもを持つことなど家族形成等に関する男女の希望の実現にもつながる。
 - ・ 女性を始めとする多様な人々が、経済社会に参画する均等な機会を確保し、その能力を十分に発揮することは、生産年齢人口が減少する中で労働力の量的拡大という観点もさることながら、グローバル化や消費者ニーズの多様化に対応して持続的に新たな価値を創造するために不可欠である。
 - ・ 女性の経済的エンパワーメントは、成長の恩恵がより多くの

¹ 本報告書「1 『女性の活躍による経済社会の活性化』の必要性」「2 重点課題と施策の方向性」に記載している現状及び背景に関する分析の詳細については 20 頁以降の《現状と背景に関する分析の詳細》を参照していただきたい。

² 男女共同参画を推進する 15 の重点分野のうち、第 4 分野「雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保」の中で「7. 女性の活躍による経済社会の活性化」について、具体的施策が述べられている。また、同基本計画はそれぞれの重点分野に掲げる具体的施策を総合的に実施することで達成を目指す水準として合計 82 の「成果目標」を設けることで、その実効性の確保を図っている。（本ワーキング・グループの検討課題と特に関連が深いと考えられる成果目標等については参考資料 2）。

人々の及ぶ機会を高めることにつながり、世帯収入を増加させ、人々が生活困難に陥るリスクを低める。

- 男女共同参画・女性の活躍が促進されなければ、人口構造変化に伴う課題への対応や少子化の流れを変えることが困難であって(図表 1)、経済成長や生産性向上も図れない(図表 2)ということや、活力ある地域社会の構築もままならない、言い換えれば我が国の持続可能性が脅かされる、という危機感を持たなくてはならない。待ったなしの状況である。

＜女性の活躍が経済社会に与える影響＞

- 少子高齢化の進展等の人口構造の変化が進む中、男女別・年齢別労働力率が変わらなければ、我が国の労働力率は 2030 年に 53.7%まで低下すると予想されている(2006 年は 60.4%)(図表 6)。経済力の低下、社会保障制度等の担い手の不足などが懸念される。
- 「2020 年に 15 歳以上の我が国の就業率を 57%に維持する」との新成長戦略³の目標達成のためには、現在潜在化している働く意欲のある人々の労働参加を進めるための環境整備が欠かせない。現在、女性の就業希望者(現在就業しておらず求職活動はしていないものの就業を希望する女性)は 30 歳代を中心に 342 万人(図表 7)、全労働力人口の 5%に達している。
- 女性の力が発揮されることによって、下記のような影響が考えられる。
 - ・ 単純な計算によれば、342 万人の女性の力が発揮されることによって、約 7 兆円、GDP 比では約 1.5%の新たな付加価値が創造される⁴。
 - ・ 働く女性の増加や、女性が能力を発揮しやすい環境を整備することによる男女の働き方や生活の変化が、新たな需要を創出することが期待される。結婚・出産後も職業を持ち続ける女性の増加が、世帯の所得を高め、育児や教育・自己啓発への支出を引き上げ、環境への配慮や安全性など付加価値の高い製品への買換え等の需要を高める可能性がある。また男性の家事・育児

³ 平成 22 年 6 月 18 日閣議決定。

⁴ ≪現状と背景に関する分析の詳細≫21 頁参照。

参加の拡大が、新たな生活関連の需要を生む可能性もある（図表 15）。

- ・ 女性の活躍促進は、我が国の経済社会を支え、更に生産性や競争力を高める可能性がある。様々な知見をもった人材の活用により、新たな価値が創造される。

2 重点課題と施策の方向性

（１）重点課題

- 1950年代半ばから1970年代前半にかけて目覚ましい経済発展を遂げた我が国は、工業化に対応して、経済社会の担い手が力を発揮しやすい仕組みとして、男性片働きを念頭に置いた労働市場の慣行（以下、「従来型労働モデル⁵」という。）を築いてきた。税制や社会保障制度も、こうしたモデルを前提に整えられた。そして、それら制度・慣行からの影響を受けつつ我々の意識が継承・形成されてきた結果、全体として強固な経済社会システムとして今日まで引き継がれている。
- 今日我が国は、第3次産業への生産や活動のシフトを伴いながら、国内では人口減少や高齢化等の課題に、また国内外ではグローバル化の進展による激しい国際競争に直面している。
- 経済社会の環境変化と我々が直面する課題に対応するには、新たな経済社会システムへの移行が必要である。それは、「一人ひとりが能力を発揮して積極的に社会及び社会保障の支え合いの仕組みに参画」する社会にほかならない⁶。女性と経済ワーキング・グループでは、「女性が活躍できる経済社会」の構築こそが、そのような社会へ移行する確実な道であるとの基本的認識に立って検討を行ってきた。
- 現実には、労働市場への参加や貧困の状況など経済分野で男女の置かれる状況には大きな違いが見られる。労働市場に参加を希望し

⁵ ここでは「高度成長期に形作られた、主に男性片働きを念頭に置いた従来の労働市場の慣行（新卒以外での就業機会が十分でなく、年功的な処遇や片働き男性正社員を前提とする長時間労働などを特徴とする働き方。及び非正規雇用は既婚女性の家計補助的な働き方とみなすこと。）」を指している。

⁶ 「社会保障・税一体改革素案について」（平成24年1月6日閣議報告）。

ながら実現できない女性が既述のとおり 342 万人、また労働市場に参加をしている役員以外の雇用者 2,263 万人のうち周辺に置かれがちな非正規雇用の女性が半数以上の 1,217 万人、また女性の意思決定過程への参画は依然極めて低位な状況にある。国民の「一人ひとりが能力を発揮する社会」への移行には、我が国人口の半分を占める女性達が、力を発揮し活躍できる経済社会システムの構築が不可欠であり、そのための様々な課題をできる限り克服することが必要である。

- このような視点から、女性と経済ワーキング・グループは、中間報告の取りまとめ（平成 23 年 7 月）に当たり、下記の 3 点を「今後の検討における重点課題」と位置付けた。同時に、最終報告に向けて「女性の活躍が経済社会の活性化に不可欠であることの共通理解を深めるため、数値データや好事例を分かりやすく提示するとともに、女性の活躍推進方策について更なる検討を行う」⁷こととした。

- ・ 新たな分野や働き方における女性の活躍
- ・ 制度・慣行の見直し、意識の改革
- ・ 多様な選択を可能にする教育やキャリア形成支援

（２）新たな分野や働き方における女性の活躍

- 経済社会環境が変化する中、女性の活躍の舞台は、その分野、働き方の両面で、変化し広がってきている。こうした中で、「正社員で終身雇用」という単線的な働き方ではない、言わば複線的なキャリア形成の可能性も広がってきている。このため、「雇用」、「起業等」について、現状と課題を示し、施策の方向性について示す。

ア 現状・課題

（７）雇用の状況

- 産業構造の変化等を背景として、女性の活躍の状況に広まりが見られる。
- ・ 成長分野である「医療・福祉」分野を中心に、中長期的に女性雇用者が増加（男性雇用者は減少）している（図表 17）。

⁷ 第 39 回男女共同参画会議（第 39 回、平成 23 年 7 月 29 日）の決定事項である。

- ・ 女性役員が1人以上いる企業は、大企業において増加している（図表 19）。
 - ・ 近年は単身者を中心に、男女間の賃金に差が見られなくなり（図表 23）、また若年勤労単身世帯⁸の可処分所得では女性が男性を上回るなどの変化が生じている（図表 24）。
 - ・ ただし、依然として、女性雇用者は半数以上が非正規雇用であり（図表 18）、男性片働き（男性が家計の支え手であること）を念頭においた「従来型労働モデル」の周辺に依然として置かれがちである。また、女性役員がいる企業の割合が増加しているとはいえ、役員数全体に占める女性役員数の割合は上場企業全体では1%台と依然として低い（図表 20）。このような我が国の男女共同参画の状況は、先進諸国と比較すると水準が低く改善のスピードが遅い。
- 「従来型労働モデル」は、新卒時以外には就業機会が不十分、男性正社員を前提とする長時間労働、既婚女性の家計補助的労働とされる待遇の非正規雇用等の特徴は残したまま、年功賃金については、賃金の頭打ちという形で部分的に解消しつつある。また、非正規雇用は若年者や男性にも広がりを見せている。変化が部分的であることによって、課題が生じている。
- ・ 日本型雇用慣行の大きな特徴とされた年功賃金に変化が見られる。男性常用雇用者においても1990年代を通じて年齢別賃金の傾きが緩やかになり、近年は40歳以上にほとんど上昇は見られないとの指摘がある⁹。
 - ・ 年功賃金のこのような変化には、企業の生活保障機能の低下という側面がある。従来の年功賃金には、家族の扶養等に要する費用を念頭に算出される、言わば「生活給」の側面があったと言われている。その中で負担されてきた支出について、今後どのように負担されるべきかという課題が生じている。

⁸ ここでは勤労者世帯のうち30歳未満の単身世帯をいう。

⁹ 濱秋、堀、前田、村田「低成長と日本的雇用慣行一年功賃金と終身雇用の補完性を巡って」『日本労働研究雑誌』No. 611 独立行政法人労働政策研究・研修機構（平成23年6月号）。「賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）の1989年～2008年の個票を用いた分析。男性常用雇用者のうち終身雇用者（卒業後すぐに企業に採用され、その後調査時点まで同じ企業に勤め続けた者）の賃金月額中央値によって賃金プロファイルを作成。なお、終身雇用者の比率も、1990年代以降、大卒の若年層で大きく低下していることが併せて報告されている。

- ・ こうした中、子どもの育ち・子育てについて、その第一義的な責任は親にあることを前提にしつつも、社会全体で支えることが議論されている（「子ども・子育て新システム」）。
- ・ また、近年の傾向として、未就学児をもつ夫婦世帯（世帯主が父親の世帯）では、父親の所得階級の低い層で母親の就業率が高まるという傾向が見られる（図表 25）。これは、片働きでは、家計支出を賄うことが難しくなっていることを示している可能性が高い。しかし、正社員であることが多い夫の給与が抑制される一方、妻の多くは非正規社員であり、その待遇の見直しは進んでいない。現役世代の貧困世帯を稼ぎ手の数別類型に見ると、日本は他の先進諸国に比べて稼ぎ手が 2 人以上いる世帯の比率が高い、という特徴があるが（図表 26）、これは、家計における 2 人目の稼ぎ手（妻である場合が多い）の所得が低いためであると考えられる。
- ・ 「従来型労働モデル」において、既婚女性の家計補助的な働き方と位置付けられていた非正規雇用が、働き方や待遇などはそのままに若年層を中心に男性にも拡大しており（図表 28）、既に雇用者の 3 分の 1 を超えている。男性は非正規労働者の方が有配偶者の割合が低い（図表 27）。雇用が不安定で相対的に所得が低い非正規雇用の場合、固定的性別役割分担意識の下で、男性では特に結婚して家族を形成することへの障害がより大きくなっていると考えられる。

○ 「従来型労働モデル」の部分的な変化に伴う現状の諸課題を解消し、「一人ひとりが能力を発揮して積極的に社会及び社会保障の支え合いの仕組みに参画」¹⁰する社会を構築することが急務となっている。特に、以下の点が重要である。

- ・ 女性雇用者の増加が見られる一方、依然として女性管理職比率、女性役員比率など、意思決定過程への参画は大きく遅れている。機会の平等を確保し、個人の能力・努力によらない格差は速やかに解消されることが必要である。
- ・ 非正規雇用の増加と賃金等の正社員との間の格差について解消を図る必要がある。非正規雇用から正規雇用への移行を容易

¹⁰ 「社会保障・税一体改革素案について」（平成 24 年 1 月 6 日閣議報告）。

にすることや、非正規雇用の待遇を正社員との均衡のあるものへと見直すことが必要である。

(イ) 起業等の状況

- 複線的なキャリア形成を目指す上では、自営業や起業は選択肢の一つである。また、起業は雇用を生み、経済を活性化させる¹¹という点からも期待されている。特に、今後の成長産業とされる「子育て」、「医療・介護」などの分野は、これまで女性が深く関わってきた分野でもあり、需要の掘り起こしや新たな商品・サービスの提供者として女性の生活者の視点が大きいと期待される。
- 女性の起業をめぐる状況は以下のとおりである。
 - ・ 個人経営の事業所のうち個人業主が女性の事業所は 29.0%（「平成 21 年経済センサス基礎調査」を内閣府が特別集計）。2006 年～2009 年の間に新設された個人事業所のうち女性個人業主の事業所は 34.6%（図表 37）。
 - ・ 「社会的企業」（図表 35）や、農村での起業（図表 36）でも、同様に重要な担い手である。
 - ・ 女性が個人業主の新設事業所は、個人業主本人を含め、その事業所の就業者の約 9 割が女性であり、女性の就業機会の拡大に貢献している（図表 39）。
 - ・ 年代別の自営業主比率には、30 歳代を中心とした落ち込みが見られない（図表 40）。「女性の起業」は、柔軟で多様な働き方の実現が可能という観点からも重要である。
 - ・ 女性の起業については、当初から起業を目指していたケースもあるが、必ずしもそればかりではなく、雇用者としての就業経験や、身近な人との関わりをきっかけに起業したケースもある。また、それまでの生活の中での経験や、消費者としての視点が新たな商品やサービスの開発に繋がったケースも多い。
 - ・ 国際比較によると、日本の起業活動は低位である（図表 42）。また男性に対する女性の起業活動も国際的に見て低位¹²である（図表 43）。一方、男性の企業活動に対する女性の起業活動が活発な国ほど国全体の起業活動も活発な傾向が指摘されてい

¹¹ 内閣府「平成 23 年度版経済財政白書」では、「起業活動が盛んなことは、生産性の上昇によって有利な条件であることは疑う余地が少ない」として、経済活性化における起業の意義を強調している。

¹² 男性に対する女性の起業活動が活発な国ほど国全体の起業活動も活発な傾向。

る（図表 44）。

- 女性の起業を支援する下記のような取組を行っている。
 - ・ 女性に加え、若者や高齢者も含め起業意欲のある者に対する低利融資等。さらに地域社会雇用創造事業による起業支援金の提供。
 - ・ 資金の提供に加えて、起業のノウハウやネットワーク等の総合的なサポートを提供する取組。
 - ・ 農山漁村の再生・発展に向けて、更なる女性の活躍を推進するため、地域農業の在り方を定めるプランづくりの検討メンバーに女性が概ね3割以上参画することを要件化したり、6次産業化のための事業において、予算額の約1割等を女性が優先的に利用できる「女性起業家枠」を設定する取組。
- これまでの調査では、女性が起業するに当たっての主な課題として、「経営に関する知識・ノウハウの不足」、「開業資金の調達」、「販売先の確保」等が挙げられている。
- また、女性の起業の重要性は国際的にも強調されており、その中で、起業や、起業の実態を分析するためのデータの整備を各国連携して行っていくことが議論されている。

(ウ) 復興プロセスで強く求められる女性の潜在力の発揮

- 一人ひとりの生活の再建と、活力ある地域の復興のために、女性の復興過程への参画と、経済的なエンパワーメントが必要である。

イ 必要な施策

(7) ポジティブ・アクションの更なる推進

- 女性を含む多様な人材が能力発揮できるよう、「従来型労働モデル」の見直しが必要である。また、雇用などを通じて参加が保障される社会を目指す上で、男女共同参画社会の実現は必要不可欠である。
- しかし、男女の間には、依然として個人の能力・努力によらない格差がある。これらを是正するために、実質的な機会の平等を目的とするポジティブ・アクションの取組を更に推進する。
- ポジティブ・アクションの具体的方策としては、例えば、本専門調査会ポジティブ・アクションワーキング・グループ報告書に

示すとおり、公共契約における女性活躍推進に関する配慮を推進する。

- 企業が男女の労働者の採用、配置・異動、育成、評価・登用の状況を評価した上で改善につなげていくことが重要であることから、男女労働者間の格差の現状を把握し、女性の活躍を促進するポジティブ・アクションにつなげるための仕組みについて、女性を含めた労使双方で検討し、企業の活用を促す。
- 海外の状況等について調査を行い、企業の労一使という当事者だけでなく、社外の利害関係者（消費者、株主、行政（公的サービス）、将来の従業員候補としての就職希望者等）に対しても、「見える化（情報開示）」を行っていくような方策等を検討する¹³。

(イ) 非正規雇用の公正な処遇の確保等

- 正社員と非正規労働者との均等・均衡待遇の推進は不可欠であることから、柔軟で多様な働き方における雇用の質を向上させるための施策を推進する。
- フリーターなど正社員経験が少ない場合に企業実習、実践的な職業訓練等の機会を提供して職業能力の形成を支援する。また、ジョブ・カードを利用した一人ひとりに応じたキャリア・コンサルティングなども性別によらずに提供し、女性を含む幅広い層の職業能力の向上と安定した就業の場への移行の支援を行う。

(ウ) 女性の起業等に対する支援

- ソーシャルビジネスなども含む女性の起業等に対し、事業としての成長が期待できる事業を始めようとする女性への低利融資制度等使いやすい資金の提供を行うとともに、ノウハウ面のサポートの支援など民間の取組の支援を行う。また、女性向け起業融資に関する実施状況を把握するとともに、女性の起業支援等に関する関連情報の提供を行う。
- 農山漁村の再生・発展に向けて、更なる女性の活躍を推進するため、補助事業の実施に当たって女性優先枠を設定するなど、女性の能力を積極的に活用するための施策の強力な展開を図る。各府省の施策の推進に当たっても、こうした女性の活躍への配慮について検討する。

¹³ 《現状と背景に関する分析の詳細》24 頁参照。

- 地域の住民が公共性の高い事業¹⁴に共助の精神で参加する「新しい公共」を促進するため、地域において活動する NPO 法人等に対し、税制や資金的支援、人材育成など多面的にサポートする取組を実施する。
- 少子高齢化やエネルギーの制約などの社会の解決を図る中に新たな需要の創造が期待される。特に「子育て」、「医療・介護」、「省エネルギー」の分野では、女性の活躍促進あるいは男性の家事育児への参画促進など、ライフスタイルの変化がその成長を後押しする効果が大きいと考えられる。これらの分野において多様で高付加価値な製品・サービスの開発・提供が可能となるよう、市場創出支援の仕組みを構築する。

(I) 復興プロセスにおける女性の就業等の支援

- 震災の復興における女性の就業を支援するとの観点からも、ソーシャルビジネスなど女性も含む被災地での起業を支援する。
 - ・ 地域の活性化と雇用創出に資する復興支援型地域社会雇用創造事業の推進等による被災地域を中心とする女性の活躍を推進する。
 - ・ 資金の提供やノウハウ面のサポート、人材の提供など民間の取組の支援を行う。

(3) 制度・慣行の見直し、意識の改革

- 「従来型労働モデル」を前提に構築されてきた社会制度（税制、社会保障制度）は、女性の生き方や働き方に中立でないとの指摘がこれまでもなされてきた。それらの制度から影響を受けつつ継承・形成されてきた意識が、労働慣行や制度に対して、逆に影響を与えている状況もある。

また、(2) で述べたとおり、「従来型労働モデル」の一部が変容を始めること等によって従来の制度の狭間に陥り、生活困難に直面する人々の増加も見られる。

ここでは、「従来型労働モデル」と共に変化が求められている制度・慣行、意識、また、働き方そのものの問題、更には生活困難に直面するリスク等について現状と課題を示し、施策の方向性を

¹⁴ 教育や子育て、まちづくり、防犯・防災、医療・福祉、消費者保護など。（第 174 回国会における菅内閣総理大臣所信表明演説（平成 22 年 6 月 11 日）。

示す。

ア 現状・課題

(7) 制度・慣行の見直し

- 第1子出産前後の就業継続率は、正規職員では高まってきている一方、パート等では、必ずしも増加していない（図表 47）。この結果、全体としては、出産を機に離職する女性が依然 6 割を占めている（図表 48）。一方で、女性の就業希望者は 30 歳代が多い。就業の継続を希望する女性を支援し、女性の能力の発揮を図るため、潜在的ニーズを含む保育等の量的拡大を図るとともに、多様な保育事業を提供するなど、女性の育児期の働き方を、社会全体で支えることが必要である。
- 「従来型労働モデル」を前提として整備されてきた現行の税制・社会保障制度が、女性の就業に対して中立的でない影響を与えていることは、これまでも指摘されてきた。今回のデータ分析によっても、依然として女性既婚者の所得の 90 万円～110 万円への集中が見られ（図表 52）、就業調整が行われていることが示された（図表 53）。
- （2）で指摘したとおり、近年、夫の所得階級の低い層において妻の就労率が高まっている（図表 25）。一方、配偶者控除の適用割合や、妻が第3号被保険者である割合は、夫の所得が高いほど高いという状況にある（図表 54、図表 56）。
- 農林水産業などでは収入が世帯主名義となるのが一般的であり、女性が自分名義の資産を持っていないこと、また農地等不動産も世帯主の名義であることが一般的で借入れの担保がないということになりがちなのが、女性の起業など経済活動の妨げとなっているとの指摘があった（図表 57）。
- 出産・子育てを含めた生き方や働き方に関する選択に中立的な社会の構築に向け、「従来型労働モデル」等の慣行の見直しと併せ、税制・社会保障制度などの見直しが必要である。特に以下のような課題への対応が必要である。
 - ・ 子ども・子育て支援の強化
 - ・ 配偶者控除や第3号被保険者制度について、社会における活動に中立的な仕組みとなるよう見直し

- ・ 所得再分配機能の強化
- ・ 農林水産業などにおける家族経営について女性の貢献が正当に評価され、報酬に反映されるという視点が重要¹⁵。

(イ) 意識の問題への対応

- これまで男女共同参画が十分に進んでこなかった背景の一つに、固定的性別役割分担意識があると考えられる。制度・慣行と人々の意識とは、相互に影響を与え合っており、前述の制度・慣行によってこうした意識が強められてきた面があることも否めない。
- 「従来型労働モデル」、従来の制度・慣行の下で、固定的役割分担意識を受け入れ、あえて変化を望まない方がベターだという意識が男女双方にあることが指摘された。すなわち、男性は女性の参入を阻むことで、同時に女性は競争への参入をしない方が競争激化を防ぎ、かえって生きやすいという判断をする、といった状況が見られるのではないかということである。しかし、そのような判断は、短期的には女性本人の意向に沿っていても、様々な変化に直面する現在、長期的には本人が望んだ生き方になるとは限らないとも、同時に指摘された。
- 一方で、仕事と家庭の両立を図ろうとする女性が、従来の制度・慣行や、依然として根強い固定的役割分担意識の中で、悩みを抱えている状況もある（図表 58）。
- 以上のような現状を踏まえ、下記のような課題への対応が必要である。
 - ・ 女性が働き続けていく上での悩みや心配事について相談に乗り助言を行ってくれる身近な人を確保することができるような支援
 - ・ 特に、親の世代の生き方をロールモデルとすることができなくなっている若い世代に対して、身近なロールモデルの提示

¹⁵ なお、納税者の経営する事業に生計を一にしている配偶者その他の親族が従事している場合に支払われる給与についての税制上の取扱いについて、平成 23 年度税制改正大綱（平成 22 年 12 月 16 日）では、「個人の白色申告者に記帳が義務化されることに伴い、以下の点について今後検討」することとし、検討点として次の 3 点を示している。① 白色申告者の記帳義務化に伴い、必要経費を概算で控除する租税特別措置についてどのように考えるか。② 白色申告者に記帳が義務化されることを踏まえ、今後、正しい記帳を行わない者の必要経費についてどのように考えるか。③ 白色申告者の記帳水準が向上した場合には、現在、白色申告者に認められている専従者控除について、その専従の実態等を勘案し、どのような見直しが可能か検討してはどうか。

(ウ) 働き方の見直し

- 男性片働きを念頭に置いた「従来型労働モデル」の下で、労働時間、賃金、社会保険加入などの二極化が見られる（図表 31、図表 32）。
 - ・ 「従来型労働モデル」のルールに乗っている人 * 主に男性正社員
 - 長時間労働、硬直的な働き方により、身体的・精神的な負担を感じる人もいる。
 - 子どもの数や配偶者の働き方に影響している¹⁶。
 - ・ ルールに乗っている人以外の人 * 上記以外の働き方の人
 - 経済的自立が困難。
 - 家族形成が困難（図表 27）。
- こうした働き方の二極化や、共働き世帯の増加等（図表 60）の変化が見られる中、人々の働き方に関する意識や環境が社会経済構造の変化に必ずしも適応しきれず、仕事と生活が両立しにくい現実となっていることを踏まえ、経済界、労働界、地方公共団体の代表者、有識者、関係閣僚により「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」が設置され（平成 19 年 7 月）、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章¹⁷」（以下、「憲章」）と「仕事と生活の調和推進のための行動指針¹⁸」が策定された（平成 19 年 12 月制定、平成 22 年 6 月改定）。
- 「仕事と生活の両立支援と男性の子育てや介護への関わりの促進・女性の能力発揮の促進とを併せて進めることが必要である（憲章）」との認識の下、働き方の見直しに向けて労使や国民、国や地方公共団体が取組を進めているところである。
- 今後、働き方の見直しを更に進めていく上では、労働者の私生活・家族生活のための最低限の時間を確保することや、経済的な

¹⁶ 「妻から見た夫の労働時間－『労働時間に関するアンケート調査（妻調査）』結果分析－」（「労働政策研究報告書 NO.127」労働政策研究・研修機構、平成 23 年）によると、希望よりも子どもの人数が少なくなる要因の 1 つとして夫の仕事時間の長さがあると考え、妻（夫の仕事時間が「関係あると思う」「ある程度は関係していると思う」の合計）は全体で 23.6%と 2 割を超えるが、特に 30～34 歳では 39.1%と高くなっている。また、夫の帰宅時間が不規則であることが妻の就業継続希望が実現できていないことのかかなり強い要因となっていることや、夫の仕事時間の長さが夫の家事分担が不十分であることを通じて妻の就業継続希望の実現に影響を与えていることが示されている。

¹⁷ http://www8.cao.go.jp/wlb/government/20barrier_html/20html/charter.html

¹⁸ http://www8.cao.go.jp/wlb/government/20barrier_html/20html/indicator.html

自立を確保し個々人の希望に応じた家族形成の実現を図っていくことを念頭に、次のような視点から課題に取り組むことが必要である。

- ・ 社会参加と家事・育児・介護などが両立できる環境や条件の整備
- ・ ライフスタイル、ライフステージに応じて柔軟な働き方ができるよう、働き方の見直し
- ・ 企業がワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を進める意義等に関する情報を発信していくこと

(I) 生活困難に直面するリスクの低減

- 「従来型労働モデル」と、それを基盤とする制度・慣行等の下、貧困などの生活困難が幅広い層に広まっていること、また貧困の状況には男女で差が見られること、特に単身高齢女性や母子世帯の貧困率が高いこと、また高齢になると女性の貧困率が男性の貧困率を大きく上回るようになることなどが、男女共同参画会議の報告書で明らかになっている¹⁹。
- 今回 2007 年と 2010 年の貧困率²⁰を算出し、比較したところ、下記のような特徴が見られた²¹。
 - ・ 世代別かつ男女別では、若年期～勤労世代の男性で貧困率が高まっている。高齢期では男性の貧困率の低下幅が大きく、男女の差が広がっている（図表 63）。
 - ・ 学歴別かつ男女別では、特に若年の中学卒業の女性の貧困率が高い（図表 65）。
 - ・ 世帯類型別かつ男女別では、高齢単身女性、母子世帯の貧困率が引き続き高い（図表 66）。
 - ・ 所得再分配後の子どもの貧困率は、2010 年では再分配前より改善している。しかし、改善幅は小さい（図表 64）。
 - ・ 高齢期で貧困率が低まる一方、勤労者世代と子ども世代で高まっている（図表 66）。

¹⁹ 男女共同参画会議「新たな経済社会の潮流の中で生活困難を抱える男女に関する監視・影響調査報告書（平成 21 年 11 月 26 日）

<http://www.gender.go.jp/danjo-kaigi/siryo/ka32-3-3.pdf>

²⁰ 「相対的貧困率」である。可処分所得が中央値の 50%未満の人の比率としている。

²¹ 「国民生活基礎調査」（厚生労働省）を男女共同参画閣議 基本問題・影響調査専門調査会 女性と経済ワーキング・グループ（阿部彩委員）が特別集計を実施した結果。詳細は「現状と背景に関する分析の詳細」を参照。

○ このような状況を踏まえ、下記のような課題への対応が必要である。

- ・ 非正規雇用の拡大や、単身世帯やひとり親世帯の増加等を踏まえ、「従来型労働モデル」を前提とする社会保障のセーフティネット機能の再構築
- ・ 格差の拡大などに対応し、世代内及び世代間における所得再分配機能の在り方の見直し
- ・ ライフサイクルをめぐる女性の就業に関する決断（結婚・出産時の退職など）のいくつかは、長い時間軸で女性の状況に影響を及ぼし、自身や子どもの貧困に結び付きやすい、などの情報の提供

イ 必要な施策

(7) 「子ども・子育て新システム」の創設

○ M字カーブ問題の解消や女性の活躍を推進するとの観点からも、また、全世代対応型の社会保障の実現という観点からも、「子ども・子育て新システム」について、恒久財源を得て早期に本格実施できるよう、税制改革法案とともに、平成 24 年通常国会に法案を提出する。なお、恒久財源を確保するまでの間は、「子ども・子育て会議（仮称）」の創設など、法案成立後、平成 25 年度をめどに可能なものから段階的に実施する。

(4) 配偶者控除、第 3 号被保険者制度等の制度・慣行の見直し

○ 特に、「生き方や働き方に中立的で選択できる社会」を目指すとの観点から、個人所得課税の配偶者控除の見直し、第 3 号被保険者制度の見直しについて、検討を進める。

○ 今後、高齢化が一層進展することを踏まえれば、女性、若者、高齢者等、現在潜在化している働く意欲のある人々の労働参加を進めるとともに、高い所得階層に負担を求めるなども含め、世代間の所得再分配機能の在り方を検討する。

○ 農林水産業などにおける家族経営において、女性の経営参画を促すとともに、経営全体の改善に有効な取組である家族経営協定の普及と、有効活用の促進を図る。

(ウ) 身近なメンターやロールモデルの発掘

○ 女性が働き続けていく上での悩みや心配事について相談に乗り、

助言などを与えてくれるメンター制度の導入を促す。また、活躍する身近な女性のロールモデルの発掘を行い、活躍事例を積極的に発信する。

(イ) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の更なる推進

- 子育て期間中の働き方の見直しや、仕事と介護の両立支援の充実などを盛り込んだ「改正育児・介護休業法」（平成 22 年 6 月 30 日施行）の改正内容に沿った措置等の規定が適切に整備され、制度として定着するよう、法改正の周知・徹底を図る。
- 健康で豊かな生活に向けて、長時間労働を抑制するとともに、年次有給休暇の取得を促進する。
- 企業がワーク・ライフ・バランスの推進に取り組むことの意義等についての認識を広める。
- 大企業だけでなく中小企業においても、また、正社員だけでなく非正規雇用者においても、仕事と生活の調和が普及するよう、官民の連携も強化しつつ取組を進める。

(ロ) 生活困難に直面するリスクの低減

- 雇用保険（失業給付）を受給できない求職者に対するセーフティネットとしての求職者支援制度の着実な実施を図るとともに、社会保険制度の適用拡大を増やすなど、非正規労働者の増加を始めとする雇用・就業状況の変化や、単身世帯の増加、人々のつながりの希薄化や地域の変容といった社会経済の実態に即したセーフティネット機能の強化を図る。
- 「（特に高齢期の）女性の貧困」を低減するためにも、安定した就業の場の提供と男女間賃金格差の縮小、非正規雇用の均衡のとれた待遇の確保、そして、子育てと就業の継続を支援する。
- また、貧困等生活困難の世代間の連鎖を断ち切るためにも、経済状況にかかわらず、意志と能力ある若者が進学できるよう、高校等における教育費負担の軽減に引き続き着実に取り組むとともに、低所得世帯を対象とした授業料等減免、奨学金等の充実に取り組む。

(4) 多様な選択を可能にする教育やキャリア形成支援

ア 現状・課題

- 教育は価値観の形成・確立に大きな影響を与え、生涯を通じた

知識・技能習得の基盤となり、人的資本を形成する。また「女性も自分の職業生活を大切にすべきだ」という教育がキャリア形成に影響を及ぼしているとの報告もあった。

- 一方、OECD（経済協力開発機構）諸国の中で、我が国の女性の高等教育在学率は低位であり、更に、男性よりも女性の方が低いという他の多くの先進国とは異なる傾向がある（図表 68）。
- 教育が女性の生涯に及ぼす影響は大きい。到達した教育段階（学歴）による正規雇用者比率や賃金の差などが、貧困率に影響を与えている可能性がある（図表 69、図表 70）。
- 女性の教育及びキャリア教育を通じた人的資本の蓄積を更に充実させるとの観点から、特に以下の課題への対応が求められる。
 - ・ 学校教育
 - 教育が将来に大きな影響を及ぼすことについて情報発信が必要である。
 - 租税や社会保障、勤労の権利と義務等、生活し働く上で必要な知識などを身に付ける学習が引き続き必要である。
 - ・ キャリア形成支援
 - 指導的立場に就く女性が少ない背景には、必要な知識や経験を身に付ける機会の不足、メンターやロールモデルの不足などもある。身近なメンターやロールモデルを発掘する必要がある。
 - キャリア形成をめぐる環境は厳しさを増している。このような中、社会的・職業的に自立するためには“世の中の実態や厳しさ”と同時に“働くことの喜び”の両面を、キャリア教育の中で伝えていくことが重要である。
 - 女性の管理職志向に影響を与える職場の特徴に「管理職になるまでに、必要な知識や経験を身に付ける機会がある」、「仕事で期待されたり、頼られていると感じることがある」などがある。職場における女性の職業能力を高めるための取組の重要性について、認知を高める必要がある。
 - ・ 進学や修学継続の支援
 - 低所得世帯を対象とした授業料等減免、奨学金の充実。

イ 必要な施策

(7) 教育が生涯に及ぼす影響等についての情報提供

- 女性の生涯に与える「教育」の影響とその重要性や、経済的にも見返りが大きいことなどについての情報を、積極的に提供する。
- 女子学生・生徒の理工系分野への進学促進、科学技術・学術分野における女性の更なる活躍を促すための取組を引き続き積極的に展開する。

(イ) キャリア教育等の一層の進展

- 働くことの意義の理解や望ましい勤労観・職業観の形成を通じて、男女共に社会的・職業的自立に必要な能力や態度を身に付けることを目指して、学校におけるキャリア教育を推進する。
- 学校教育において、租税や社会保障、勤労の権利と義務等、生活し働く上で必要な知識などを身に付ける学習を男女共に引き続き行う。
- 家庭における家事・育児・介護の負担が女性に偏っていることが経済社会における女性の活躍を阻害する要因の一つとなっているとの指摘があることから、広報・啓発活動や学校、家庭、地域などにおける男女平等の理念に基づく教育を通じて、男性自身の男性に関する固定的役割分担意識の解消を図るとともに、男女が相互に協力し、家族の一員としての役割を果たし家庭を築くことの重要性等についての周知・指導等を引き続き行う。
- 産業界との連携・対話により求められる人材像を把握するとともに、各職業に固有な専門能力を形成する教育を更に進める。
- 女性のキャリア形成を図る上では、身近なロールモデルの提示が重要であり、地域や産業界等で活躍する女性や起業した女性等の事例を提供する。
- 様々な複線型キャリアを築きながら、経済社会の活性化に貢献している事例を幅広く発掘し、効率的な情報発信を行う。

(ウ) 育児等期間中に働きやすい環境づくり

- 女性研究者の参画の拡大に向けた環境づくりを進めるため、本専門調査会ポジティブ・アクションワーキング・グループの報告書に示すとおり、女性研究者の能力が最大限に発揮されるよう環境の整備と活躍の促進について必要な取組を着実に進める。
- 現在の雇用形態にかかわらず、仕事に対する意欲を高めるのは

仕事自体である傾向が見られることや、育児期の働き方の好事例について、事業主側に情報発信を行う。

(エ) ライフプランニング支援

- 女性が主体的な働き方を選択していくことができるよう、女性のライフプランニング支援に関する取組事例等について情報提供を行う。
- 女性のライフプランニングに必要な情報・データを提供する。その中で「教育」が生涯にわたって与える影響や、「就業」についての選択がその後のライフコースに与える影響等についても積極的に情報提供を行う。
- また、女性に対して自らの権利や困難な状況に陥った際の相談窓口や支援窓口についての情報提供を行う。

(オ) 意志と能力ある若者の進学や修学継続の支援

- 女性の貧困リスクを回避するためにも、高等教育や専門職教育へ進学・修了するための支援が必要である。意志と能力ある若者が進学できるよう、大学等における教育費負担の軽減に引き続き着実に取り組むとともに、低所得世帯を対象とした授業料等減免、奨学金等の充実に取り組む。

《現状と背景に関する分析の詳細》

(1) 女性の活躍が経済に与える影響

ア 労働力人口の減少

- 人口構造の変化とその予測を見れば、2055年には、高齢人口が現在よりも2割強増加する一方、生産年齢人口は4割強減少する見込みである²²（図表4）。経済力²³や社会保障制度の持続可能性の確保が大きな課題である²⁴。
- 少子高齢化の進展等の人口構造の変化が進む中（図表5）、男女別・年齢別労働力率が変わらなければ、我が国の労働力率は2030年に53.7%まで低下する（2006年は60.4%、2010年は59.7%）との予測がある（図表6）。経済力の低下、社会保障制度の担い手の不足などが懸念される。

イ 大きな女性の潜在力

- 「2020年に15歳以上の我が国の就業率を57%に維持する」との新成長戦略²⁵の目標達成のためには、現在潜在化している働く意欲のある人々の労働参加を進めるための環境整備が欠かせない。女性、若者、高齢者等の労働参加が進むケースの場合には、2030年において現行と同程度の労働力率の維持が見込まれるとの試算がある（図表6）。
- 我が国の女性の就業希望者（現在就業しておらず求職活動はしていないものの就業を希望する女性）は、342万人、全労働力人口の約5%に達している（男性126万人）（図表7）。
- 特に25～44歳の女性就業率を急ピッチで高める必要があると考えられ（図表8）、「M字カーブ問題」の解消に向けた取組、子育て期など人生の各ステージを通じて女性が活躍できる社会づく

²² なお、女性の人口は比較可能な1950年以来、2008年に初めて減少したが、原因は出国者数が入国者数を上回る「社会減」にあった。2009年には女性の人口は新たに「自然減（死亡数が出生数を上回ること）」に転じるとともに、社会減の幅も増加した（図表3）。

²³ 国民一人当たりの所得は下式で示され、それを維持・向上するには、生産性を高めるとともに、労働力率の維持・向上が重要である。

$$\text{一人当たり所得} = \frac{\text{総付加価値額}}{\text{総人口}} = \frac{\text{労働力人口}}{\text{総人口}} (\text{労働力率}) \times \frac{\text{総付加価値額}}{\text{労働力人口}} (\text{生産性})$$

²⁴ 現在108兆円（2011年度予算ベース）とされる社会保障給付費は2025年度には151兆円に増加することが予想されている（「社会保障改革に関する集中検討会議（第十回）」（平成23年6月2日）厚生労働省提出資料による）。

²⁵ 平成22年6月18日閣議決定。

りのための環境整備が重要である。

- 1970年代～1980年代の米国では、働く女性の増加が経済成長を支えてきたという意見もあった（図表9）²⁶。
- 単純な試算によれば、342万人の女性の力が発揮されれば、現在の労働力に対して5%の労働力が増加し、約7兆円、GDP比では約1.5%の新たな付加価値が創造される²⁷（注）。

（注）試算の考え方

- ・ 女性就業者の賃金総額は男性就業者の賃金総額の約37%であり（図表12）、この割合で雇用者報酬²⁸総額約250兆円を案分すると、女性の寄与分は約70兆円となる。
- ・ 一方、現在就業しておらず求職活動はしていないものの就業を希望している（「就業を希望する」）女性は342万人いる。これは女性就業者（2,641万人）の約1割（13%）で、仮に全員が就業することで現在70兆円程度の女性就業者の付加価値創造額の約1割が増加すると単純に計算すると、7兆円程度になる²⁹。これは我が国GDPの約1.5%程度に相当する。
- 経済社会の活性化の観点からは、女性就業者数の増加にとどまらず、均等な機会を確保し男女間の格差を縮めていくことも重要である³⁰。
- 例えば、世界経済フォーラムのジェンダーギャップ指数（GGI:Global Gender Gap Index（図表10））³¹と一人当たりGDP

²⁶ 平成23年9月に開催されたAPEC（アジア太平洋経済協力）の「女性と経済サミット（WES）」主催国である米国のヒラリー・クリントン国務長官は同サミットで行った演説の中で「米国では、女性就労者の全就業者に占める割合が、過去40年間で37%から48%弱に上昇したが、労働市場に占める女性の割合が漸増したことによる生産性上昇の効果は、現在の米国のGDPの約4分の1、金額に換算すると3.5兆ドル強（ドイツのGDP以上、中国と日本のGDPの半分以上）との指摘もある」と指摘している。この発言の原出典はマッキンゼー（2011年）”Unlocking the full potential of women in the U.S. economy（米国経済における女性の潜在力を十分に発揮させるため）”

<http://online.wsj.com/public/resources/documents/WSJExecutiveSummary.pdf>

²⁷ 同上のクリントン国務長官演説は、日本の女性の労働力率が男性並みに上昇した場合のGDP上昇幅について「GDPの16%に相当する」との試算を合わせて紹介した。この発言の原出典は、ゴールドマン・サックス（2007年）“Gender Inequality, Growth and Global Ageing”（Global Economics Paper No: 154）

<http://www.ictwomendirectory.eu/digitalcity/servlet/PublishedFileServlet/AAAATKMI/Gender-inequality-Growth-and-Global-Aging.pdf>

²⁸ 生産活動から発生した付加価値のうち労働を提供した雇用者への分配額。

²⁹ 試算には、労働の需給バランスなどは考慮されていない。

³⁰ より望ましい方向に向け、格差を縮小していくとの視点が必要である。

³¹ 世界経済フォーラムが「経済」「教育」「健康」「政治」の4分野について各国の男女格差を指標化し、毎年公表しているもの。2011年の順位を見ると、日本は健康分野の順位は最高位だが、特に経済、政治分野の順位が低いために、全体の順位は135か国中98位と

の間や、女性の就業率と労働時間 1 時間当たり GDP との間には正の相関が見られる（図表 11）。一方、我が国の女性の経済活動等への参画度合いは諸外国と比べて低位であり、女性の活躍促進が、我が国の生産性や競争力を高める可能性は大きい。

- 働く女性の増加や、女性が能力を発揮しやすい環境を整備することによる男女の働き方や生活の変化が、新たな内需を創出することも期待される³²。
- 米国では、働く女性の増加によって子どもの教育費の増加や家具・家電などの買換えが生じたといわれている。

ウ 女性が担う消費のインパクト

- 2028 年までには、世界の消費の約 3 分の 2 を女性が担うようになるとの予測がある。また、日本では 1.6 兆ドルの消費支出のうち、女性が 1 兆ドルを握っているとの指摘もある。実際に「日常的な買物」の意思決定者について「妻」との回答が 74.2%、「夫婦」との回答が 19.2%であり、妻が関わっているケースが合計で 9 割を超えるとの調査結果もある（図表 13）³³。
- 女性の消費には、購入に当たって「環境」、「安全性」など、付加価値の高さを考慮するという特徴が見られる（図表 14）。女性による消費の増加は、高付加価値製品・サービスへの需要を高める可能性が高い。

エ ライフスタイルの変化と新たな需要

- 男性及び女性のライフスタイルの変化の中に、新しい需要の芽がある。例えば、女性の社会経済への一層の参画促進による保育・教育関連の需要増や、高付加価値商品やサービスへの需要、また男性の家事・育児参加の拡大による新たな家電や育児関連商品への需要増などである（図表 15）。

オ 「妻が正規雇用」世帯で活発な高付加価値消費、多い納税額

- 「専業主婦世帯」と「妻が非正規雇用」、「妻が正規雇用」の 3 つの世帯類型の消費支出（内訳、額）の比較では、「妻が正規雇用」

低くなっている。

³² 「新成長戦略」では、「雇用が内需拡大と成長力を支える」としている。また「日本再生の基本戦略」（平成 23 年 12 月 24 日閣議決定）では「企業の付加価値の創出力を高めるためには、ヘルスケアや子育て支援等の新たなサービスに対して潜在需要を掘り起こすことが重要である」と述べている。

³³ ボストン・コンサルティング（2011 年）「Women Wants More：世界で最大の最も速く成長する市場をどうつかまえるか」。

の世帯で、外食、洋服、履物、旅行、スポーツ、視聴関連、交際など、相対的に付加価値の高い項目での消費が多い傾向。

- 「専業主婦世帯」と「妻が非正規雇用」の世帯では、消費額は「妻が非正規雇用世帯」の方が水準は若干多いが、内訳に違いは見られない。
- なお、税（直接税）や社会保険料の支払い額は「妻が正規雇用」の世帯が最も多く、「妻が非正規雇用」の世帯と「妻が専業主婦」ではほとんど変わらない（図表 16）。
- ヒアリング調査によると、子育てや介護等の経験を生かして利用者の立場に立ったきめ細かなサービスを提供したり、消費者としての経験を生かして既存商品との差別化を図り、付加価値を付けた商品・サービスを多品種少量生産し、提供したりすることによって、新たな市場を創造している事例があった（参考資料 4）。

（２）新たな分野や働き方における女性の活躍

ア 雇用等の状況

（７）産業構造の変化と女性雇用等の拡大

- 産業構造の変化などを背景に、中長期的に女性雇用者は「医療・福祉」分野を中心に増加、男性雇用者は「製造業」、「建設業」を中心に減少している（図表 17）。
- 我が国の管理的職業従事者の女性比率は 9 %³⁴ ³⁵であり、比較対象の 125 か国平均値 26% に比べて低い。
- 女性役員の状況について、「女性役員が一人以上いる企業の割合」は、大企業を中心に増加している。例えば従業員数 1,000 人以上の企業の同比率は、1996 年の 20% から 2006 年には 26.7% へ増加している（図表 19）。ただし、役員数全体に占める女性役員数の比率は依然として低く、上場企業全体では 1 % 台であり、先進諸国と比較すると水準が低く改善のスピードが遅い（図表 20）。

³⁴ 世界経済フォーラム「Global Gender Gap Report 2011」より“Legislators, senior officials and managers”。データの出所は ILO「LABORSTA」データベース 2008。

³⁵ 男女共同参画会議 基本問題・影響調査専門調査会 第 6 回女性と経済ワーキング・グループの参考資料 4（山ロー男シカゴ大学教授、RIETI 客員研究員提出資料「労働生産性と男女共同参画—なぜこれまでの日本企業はダメなのか、企業は何をすべきか、国は何をすべきか」）によると、女性管理職の比率の高さは、女性に開かれた昇進の機会の大きさと捉えられ、その場合にのみ、企業の女性正社員の大卒女性比率の高さが企業パフォーマンス（営業利益率）に対してプラスに影響することを指摘している。

- 女性雇用者は半数以上が非正規雇用であり、男性片働き（男性が家計の支え手であること）を念頭においた「従来型労働モデル」の周辺に依然として置かれがちである（図表 18）。

(イ) 海外のポジティブ・アクションの取組

- なお、法律によって「積極的雇用改善措置（ポジティブ・アクション）」を進めている国もある。例えば、上場企業の取締役会に女性比率（40%～60%）を義務付ける動き（ノルウェー等）や、一定以上の従業者数の企業に、職種、職階ごとに男女別の従業員数の届出を義務付ける動き（韓国）、また企業が改善のために行った措置やその効果も含めて公開を義務付ける動き（オーストラリア）などがある（参考資料 3）。
- また、政府調達において、契約する企業のうち、女性が経営する企業の割合を一定以上の比率とする目標を設定する取組（米国）などもある。

(ウ) 男女間賃金格差とその変化

- 我が国の平均賃金の男女間格差（100＝男性の賃金を 100 とした場合の女性の賃金）は 31 であり、OECD 諸国の平均の 16 に比べ相当程度大きい（図表 21）³⁶。
- 男女間の賃金格差は主に「職階」、「勤続年数」の男女差に起因する（図表 22）。コース別採用により、昇進機会及び賃金の年功的要素の低いいわゆる“一般職コース”に女性が多いことが賃金格差の原因との指摘もある³⁷。
- 一方で、男女の賃金格差には、「職階」、「勤続年数」等の客観的な基準や、生産性の違いによって説明できない部分があるとの分析結果もある³⁸。これは、女性の勤続年数が平均的に短いリスクに対処するためのコストを企業があらかじめ差し引いている（「統計

³⁶ OECD (2011) “Report on the Gender Initiative: Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship” <http://www.oecd.org/dataoecd/7/5/48111145.pdf>

³⁷ 山口一男（平成 21 年）「ワークライフバランス―実証と政策提言」日本経済新聞出版社

³⁸ Asano and Kawaguchi (“Male-Female Wage and Productivity Differentials” ,RIETI Discussion Paper Series 07-E-020、独立行政法人経済産業研究所（平成 19 年））は、「企業活動基本調査」（経済産業省）のデータを用い、男女の（労働時間を加味しない）一人当たりの生産性の格差に比べ、賃金格差の方が平均的にはより大きいことを示している。なお、「賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）を合わせて分析することで労働時間を加味した産業別の同様の分析結果については、第 7 回女性と経済ワーキング・グループにおいて説明があった。産業によって傾向が異なり、生産性の差によって賃金の差を説明できる産業もあることが示された。

的差別」)との指摘や、事業主の選好によるもの(「選好差別³⁹⁾」)との指摘がある。

- ただし、男女間の賃金格差には変化も見られる。単身世帯の勤務先収入に限ると、それまで見られた各年代別の男女の勤務先収入の差が、2009年時点ではほとんど見られなくなった(図表 23)。また、若年層(30歳未満)の勤労単身世帯の可処分所得額は、2009年調査において初めて女性が男性を上回った(図表 24)。
- 部分的にはあるが、男女間の賃金格差が縮小していることの背景には、男性の勤務先収入の減少がある。男性単身世帯の勤務先収入には2000年前後をピークに減少が見られる一方、女性はほぼ同水準を保っている。

(I)「年功賃金」の変化とその影響

- 日本型雇用慣行の大きな特徴とされた年功賃金に変化が見られる。これまで「企業の中核的労働者」とされてきた「男性で期限に定めのない労働者(常用労働者)」においても年齢別賃金の傾きは1990年代を通じて緩やかになっている。2007年～2008年においては40歳以降で賃金はほとんど上昇しない形になっているとの指摘がある。
- 「年功賃金」のこのような変化には、企業の生活保障機能の低下という側面がある。言わば「生活給」の側面があったといわれている。その中で負担されてきた支出について今後どのように負担されるべきかという課題が生じている。
- こうした中、子どもの育ち・子育てについて、その第一義的な責任は親にあることを前提にしつつ、子どもの育ちと子育ての支援を「未来への投資」と位置付け、「社会全体で支える」ものとして、社会保障・税一体改革と共に議論が行われているのが「子ども・子育て新システム」である。
- 近年の傾向として、未就学児を持つ夫婦家族(世帯主が父親の世帯)では、夫の所得階級の低い層で妻の就業率が高まるという

³⁹⁾ Gary Becker は、事業主は選好によって特定のグループを差別して雇う(あるいは雇わない)ことがあり、そのようなグループを積極的に雇う事業主は企業業績を高めることができることを予測した。これは日本の特定の産業においても当てはまることを児玉直美(「日本の労働市場における男女格差と企業業績」RIETI Discussion Paper Series 11-J-073、独立行政法人経済産業研究所(平成23年))が「事業所・企業統計調査」(総務省)、「企業活動基本統計調査」(経済産業省)、「賃金構造基本統計調査」(厚生労働省)を用いた分析で指摘しており、第8回女性と経済ワーキング・グループで説明があった。

変化が生じている（図表 25）。これは片働きでは家計支出を支えることが難しくなっていることを示している可能性が高い。正社員であることが多い夫の給与が抑制される一方、妻の多くは非正規社員であり、その待遇の見直しは進んでいない。現役世代の貧困世帯を稼ぎ手の数別類型で見ると、日本は他の先進諸国に比べて稼ぎ手が 2 人以上いる世帯の比率が高い（図表 26）、という特徴があるが、これは妻であることが多い 2 人目の稼ぎ手の所得が低いためであると考えられる。

- 「従来型労働モデル」において、既婚女性の家計補助的な働き方とされる非正規雇用が、働き方や待遇などはそのままに若年層を中心に男性にも拡大しており、既に雇用者の 3 分の 1 を超えている。男性は非正規労働者の方が有配偶者の割合が低い（図表 27）。雇用が不安定で相対的に所得が低い非正規雇用の場合、固定的性別役割分担意識の下で、男性では特に結婚して家族を形成することへの障害がより大きくなっていると考えられる。
- 社会保障・税一体改革では「一人ひとりが能力を発揮して積極的に社会及び社会保障の支え合いの仕組みに参画⁴⁰」することが目指されている。そのためには「性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会」の実現が非常に重要な意味を持つ。

（オ）非正規雇用の拡大

- 一方、男性も含めて若年層を中心に非正規雇用が拡大し（図表 28）、雇用者の 3 分の 1 を超えている。近年、非正規雇用の常態化（図表 29）や勤続年数の長期化（図表 30）が見られる。
- 非正規雇用においては、高度成長期に形作られた、主に男性片働きを念頭に置いた「従来型労働モデル」の下で、社会保障制度への加入や賃金（図表 31）、労働時間（図表 32）、職業訓練の機会（図表 33）などの面で、正規雇用との間に差が見られる。
- 正社員経験が少ない働き方をしてきた場合について、実践的な職業訓練の機会の提供や、一人ひとりに対する一貫したきめの細かい相談・支援の必要性が高まっている。
- 非正規雇用が若年層や更には生計の主体である男性層にも広が

⁴⁰ 「社会保障・税一体改革素案について」（平成 24 年 1 月 6 日閣議報告）

ってきているにもかかわらず、「従来型労働モデル」が維持されている背景には、「従来型労働モデル」の根底に根強い固定的性別役割分担意識があるためと考えられる。

イ 起業等の状況

(7) 起業希望者、起業家の約3割は女性

- 女性は起業希望者、起業家のそれぞれ約3割を占める(図表34)。「社会的企業」や(図表35)、農村での起業(図表36)でも、同様に重要な担い手である。

(4) 個人業主のうち約3割は女性

- 経済センサスー基礎調査による平成21年7月1日現在の我が国の事業所数は604万3千事業所、うち個人経営は246万6千事業所である。個人経営の事業所における個人業主の性別による内訳を「平成21年経済センサスー基礎調査」を用い内閣府が特別集計したところ、件数では全個人業主の事業所243.2万件のうち、女性が個人業主の事業所は70.6万件で約29%であり、2006年から2009年の間に新設された事業所約13.1万件のうち女性が個人業主の事業所の比率は34.6%であった(図表37)。

(5) 女性による起業の効果

- 新設事業所の雇用増加が雇用増加全体に占める比率は大きく、2006年から2009年の間の存続事業所約468万件が新規に創出した雇用619万人に対し、新設事業所約41万件は、約374万人の雇用を創出している。事業所数合計に対して8.1%の新設事業所が、雇用の増加分合計の37.7%を創出している(図表38)。女性雇用に着目してみても、事業所数合計に対して8.1%の新設事業所がこの間の女性の雇用の増加分合計の38.5%を創出している。
- 女性の雇用比率は新設事業所で高く、廃業事業所で低いとの指摘がある⁴¹。この理由について、企業は女性から雇用を増やし、女性から雇用を減らすためであるとの指摘がある。他方、女性は長期勤続による恩恵を男性ほどは受けないために成長性のない事業所に早く見切りをつけるためであるとも指摘されている。
- 2006年から2009年の間に新設され、2009年に残存していた個

⁴¹ 児玉直美(平成17年)「企業と女性の実証経済分析」開成出版。平成13年の総務省「事業所・企業統計調査」を用いた分析による。

人業主の事業所約 13.1 万事業所（この間の廃業された個人業主の事業所数は 42.6 万事業所）がこの間創出した雇用は約 47 万人である。この新たに創出された 47 万人の雇用（個人業主を含む）の内訳は、女性就業者が 12.1 万人、男性就業者が約 35 万人であった。

- 特徴的なのは、女性個人業主が新設した事業所の就業者の約 9 割が、個人業主である本人を含め女性である点にある（図表 39）。これは女性による起業が増加すると女性の雇用が生まれやすいことを示しており、女性起業家支援は女性雇用の促進にもつながるということができる。

(イ) M 字カーブの見られない自営業女性の年齢別労働力率

- 起業家自身のライフスタイルから見た場合、起業を含む自営業女性にはいわゆる「M 字カーブ」のような 30 歳代を中心とする労働力率の落ち込みは見られない（図表 40）。柔軟で多様な働き方を可能にするという観点からも女性の起業は重要である（図表 41）。
- なお、ヒアリング調査によると、女性起業家は「生活者」として養った視点や経験によって、食や看護・医療など、新産業分野において需要の掘り起こしに寄与しているケースが複数あった。ヒアリングによればこれらのケースは、需要者側のニーズにきめ細かく寄り添うサービスを提供したり、消費者としての経験を生かし、同業他社との差別化を図る付加価値を付けた商品の多品種少量生産によって国内で独自のポジションを築くなどしており、今後は、例えば「食」を我が国の洗練された「食文化」と捉えてアジア圏への販路拡大を目指すなど、内需から外需の取込みへと展開を目指す事業の例もあった。
- 我が国の食習慣が持つ独自の文化性と食材の品質の高さを強みと捉える目利きの力は生活の中に根ざしたものと考えられ、これまで生活分野を担うことの多かった女性の視点や経験に、6 次産業化を始め、様々な内需を取り込み、外需の開拓を目指す産業活性化への期待がかかる。
- 女性の起業については、当初から企業を目指していたケースもあるが、必ずしもそればかりではなく、雇用者としての就業経験や、身近な人との関わりをきっかけに起業したケースもある。

(オ) 女性の起業をめぐる課題

- 国際比較⁴²によれば、日本の起業活動率⁴³は先進国の中でも低く（図表 42）⁴⁴、また、男性に対する女性の起業活動の状況も低い（図表 43）⁴⁵。男性に対する女性の起業活動が活発な国ほど国全体の起業活動も活発な傾向にあることから（図表 44）、起業が活発な国にするためには女性が起業しやすい環境の構築が重要であるとの指摘がある⁴⁶。
- 起業に当たっての主な課題として、女性では「経営に関する知識・ノウハウ不足」、「事業に必要な専門知識・ノウハウ不足」、「開業資金の調達」、「販売先の確保」等が挙げられる（図表 45）。
- 一方、OECD は、「雇用（Employment）」「教育（Education）」に、「起業家（精神）（Entrepreneurship）」を加えた 3 つの“E”の分野で男女間格差を縮める取組を推進することとしているが、提言の中で、起業分野は経済成長や雇用創造の重要な要素であるにもかかわらず、有効な施策を提言する基礎となるデータが不足していることを指摘している。今後、各国が協調し関連データを収集することとされており、我が国もこのような国際的な動きとも歩調を合わせつつ、男女別の起業の実績に関するデータの把握について検討していくことが必要である。
- 起業活動率と密接な関係にあるのは「起業に対する文化的・社会的な規範や価値観」のほか、「小中学校での起業家教育」、「女性起業家を生み出す環境」などとの指摘がある⁴⁷。
- 起業に重要な「事業機会の発見」に女性の「生活者の視点」が

⁴² 「平成 22 年度創業・起業支援事業（起業家精神に関する調査）」報告書（経済産業省委託事業）。調査参加国（平成 22 年は 59 カ国）で同一の起業活動の定義を採用し、1 カ国当たり約 2,000 人に対してのインタビュー調査、当該分野への専門家へのアンケート調査、そしてマクロ経済関連のデータ整理などを実施し、起業活動の実態や国際比較を行っている。http://www.meti.go.jp/meti_lib/report/2011fy/E001467.pdf

⁴³ 起業に関わる準備活動をしている人及び起業して 3.5 年目までの人の合計を「起業活動者」とし、調査対象者数で除した数値。

⁴⁴ 国の経済力が増大するにしたがって起業活動率は低下傾向にある。このため各国の経済力を勘案して、調査参加国を 3 つの比較グループに分類している。日本はこのうち「イノベーション主導型経済」に分類されているが、同グループに属する国の起業活動率の例では、アイスランド 10.6%、米国 7.6%、韓国 6.6%、ドイツ 4.2%、イタリア 2.3%などとなっている。

⁴⁵ 日本における男性起業活動率 5.1%、女性起業活動率 1.5%。男性に対する女性の比率は 0.3。

⁴⁶ 内閣府「平成 23 年度版経済財政白書」では、「起業活動が盛んなことは、生産性の上昇によって有利な条件であることは疑う余地が少ない」として、経済活性化における起業の意義を強調している。

⁴⁷ 「平成 22 年度創業・起業支援事業（起業家精神に関する調査）」報告書（経済産業省委託事業）。

求められている。生活に密着した需要の掘り起こしが内需の拡大につながると期待されている。

- 女性は、農業や地域の活性化において重要な役割を果たし、6次産業化の担い手としても大きく期待されており、その能力の発揮を一層促進する必要がある。このため、農林水産省が実施する各般の施策においては、平成24年度予算で実施する事業より、プランづくり等における女性の参画の要件化や女性優先枠の設定等、女性の能力を積極的に活用するための施策を講じる。各府省の施策の推進に当たっても、こうした女性の活躍への配慮が必要とされる。

ウ 復興プロセスで強く求められる女性の潜在力の発揮

- 我が国が東日本大震災という未曾有の災害に直面している今、活力ある日本の再生に向けて、様々な課題を克服し、女性の潜在力を発揮することの重要性はより高まってきている。被災地の支援に当たっては、現地のニーズを見極め、地域の女性が持っている資源を活用することが重要である。
- 復興における就労支援に関して、現状ではインフラの復興など建設業を中心とする雇用創出に重点が置かれる中、被災地における女性の就業先の確保は大きな課題である。地域コミュニティや生活再建に向けた課題の解決に向けた地域ニーズの発掘やそれらのニーズに対応するための取組をビジネス化することなどにより、女性の起業や就労を支援する取組が必要である。
- ヒアリング調査によれば、被災地の支援に当たっては、現地のニーズを見極め、地域の女性が持っている資源を活用することが重要であるとの指摘があった。また、被災地における女性の就労は厳しい状況であることから、まずは少額の現金収入を生み出すことを支援し、この中から起業につながるものを引き出すことが重要との指摘もあった。

(3) 制度・慣行の見直し、意識の改革

ア 制度・慣行

(7) 子ども・子育て支援の強化

- 就業の継続を希望する女性の育児期の働き方を、社会全体で支

えることの必要性については多くの指摘があった。現在も 30 歳代の女性は「結婚のため」、「育児のため」などを理由として離職することが多い（図表 46）。また第 1 子出産前後の就業継続率は、正規職員では高まってきている一方、パート等では、必ずしも増加していない結果（図表 47）、全体としては第 1 子出産を機に離職する女性の比率は依然 6 割を超えている（図表 48）。一方で、就業希望者が多いのも 30 歳代であり、女性が出産後も就業を継続できるよう、社会全体で子育てを支援する取組が必要である。

- 潜在的ニーズを含む保育等の量的拡充を図るとともに、多様な保育事業の提供が必要である。

(イ) 男女に中立に機能しない場合のある社会制度・慣行

- 女性の活躍機会は広がっているが、一方で、我が国には、女性はその潜在力を十分に発揮しにくい面がある。その要因の一つとして、「従来型労働モデル」を前提として整備されてきた現行の社会制度や慣行が、女性の就業に対して中立的でない影響を与えていることが、これまでも指摘されてきた（図表 49、図表 50、図表 51）。
- 具体的には、我が国の税制・社会保障制度は原則個人単位だが、「世帯への過大な配慮」が含まれており、女性パートタイム労働者の所得分布の 90～110 万円への集中を生んでいる、と指摘されてきた⁴⁸。
- 女性の所得を既婚・未婚別、かつ年齢階級別に見ると、女性既婚者の所得は依然として 90～110 万円に集中しており、特に 40～50 歳代で顕著である（図表 52）。未婚者にはそのような集中は見られない。
- 賃金・年収や労働時間を一定水準に抑えようとする「就業調整」を行う女性パートタイム労働者は 26.0% 存在する。その理由は「自分の所得税の非課税限度額（103 万円）を超えると、税金を支払わなければならないから（55.3%）」、「一定額（130 万円）を超えると、配偶者の健康保険、厚生年金等の被扶養者からはずれ、自分で加入しなければならないから（43.2%）」、「一定額を超えると配偶者の税制上の配偶者控除がなくなり、配偶者特別控除が少なく

⁴⁸ 平成 14 年 12 月 男女共同参画会議・影響調査専門調査会『『ライフスタイルの選択と税制・社会保障制度・雇用システム』に関する報告書』。

なるから（31.4%）」の順で高い⁴⁹（図表 53）。

- 納税額に対し、配偶者控除により減収となっている金額は、約 6 %（約 4,500 億円。給与所得者の所得税のみ）とする試算がある。この減収額を所得階級別に見ると、所得階級の高い層ほど高い傾向がある⁵⁰（図表 54、図表 55）。
- 妻の社会保険の加入の状況について、夫の雇用者所得別に見てみると、所得階級が高いほど妻が第 3 号被保険者である割合が高い傾向がある。例えば、夫の雇用者所得が 900 万円以上のケースでは 7 割以上の妻が第 3 号被保険者である（図表 56）。
- 配偶者控除の適用割合や第 3 号被保険者である割合は高所得者に多い現状も踏まえ所得再分配機能を強化するとの観点からも、見直しを検討する余地があるのではないか。

(ウ) 世帯主名義が一般的な農林水産業における収入や資産

- 農林水産業などでは収入が世帯主名義となるのが一般的であり、女性が自分名義の資産を持っていないこと、また農地等不動産も世帯主の名義であることが一般的で借入れの担保がないということになりがちなのが、女性の起業など経済活動の妨げとなっているとの指摘があった。農林水産業などにおける家族経営について女性の貢献が正当に評価され、報酬に反映されるという視点が重要である（図表 57）⁵¹。

イ 意識

(7) 制度・慣行と意識の相互影響

- これまで男女共同参画が十分に進んでこなかった背景の一つに、固定的性別役割分担意識があると考えられる。制度・慣行と人々の意識とは、相互に影響を与え合っており、前述の制度・慣行によってこうした意識が強められてきた面があることも否めない。
- 女性が経済社会への参画や能力発揮をためらう意識が存在することが指摘された。前述の制度・慣行と、人々の意識とは、相互に影響を与え合うが、現行の制度によって以下に示すような意識が強められてきたことは否めない。

⁴⁹ 独立行政法人労働政策研究・研修機構「短時間労働者実態調査」（平成 22 年）。

⁵⁰ 関西学院大学経済学部 上村敏之教授による分析。データは「民間給与実態統計調査（平成 20 年分）」（国税庁）。

⁵¹ 脚注 15 参照。

- 現状をベターだと考え、あえて変化を望まない意識のあることが指摘された。すなわち、従来の性別役割分担を受け入れることが男性は女性の参入を阻むことで、同時に女性は競争への参入をしない方が競争激化を防ぎ、かえって生きやすいのではないかとする意識である。
- しかし、このような判断は短期的には女性本人の意向に沿っていても、長期的に本人が望んだ生き方になるとは限らない。また、部分的合理性があったとしても、社会全体の競争力や生産性の維持・向上につながらないのではないかと。

(イ) 仕事と家庭の両立に悩む女性

- 従来の制度・慣行や、依然として根強い固定的性別役割分担意識の中で、仕事と家庭の両立に悩む女性の姿が指摘された。男性も含めた若年層を中心に、親世代が必ずしもロールモデルとはなり得ない世代に対するアプローチの重要性も強調された(図表 58)。
- 指導的地位に女性比率が少ない理由における男性、女性の役割意識の影響も指摘された(図表 59)。
- 女性が働き続けていく上での悩みや心配事について相談に乗り助言を行ってくれる身近な人を確保することができるよう支援する必要がある。

ウ 働き方の見直し

(ア) 働き方の二極化の中でのワーク・ライフ・バランス実現の難しさ

- 1980 年以降、夫婦共に雇用者の共働き世帯は年々増加し、1997 年以降は共働きの世帯数が男性雇用者と無業の妻からなる片働き世帯数を上回っている(図表 60)。
- 男性片働きを念頭に置いた「従来型労働モデル」の下で、正規雇用と非正規雇用の違いを中心に、社会保険加入や賃金(図表 31)、労働時間(図表 32)などの二極化が見られる。「健康で豊かな時間を確保すること」と「就労による経済的自立を果たすこと」を同時に満たし、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を実現することは難しい⁵²。

⁵² 「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」(平成 19 年 12 月制定、平成 22 年 6 月改訂)では「仕事と生活の調和が実現した社会の姿」として①就労による経済的自立が可能な社会、②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会、③多様な働き方・生き方が選択できる社会、の 3 点を掲げている。

- なお、労働時間について、日本の場合には、非正規雇用に女性が多いこともあり、男女別で見た場合にも二極化している状況がある。このような労働時間の男女差が、家事や育児時間などの男女差（図表 61）を生んでいる要因の一つと考えられる。英国、ドイツでは、男女共に中程度の労働時間（週 34～45 時間）で比較的多くの労働者が働いており、我が国はこれらの国の傾向と大きく異なる（図表 62）。

(イ) ワーク・ライフ・バランスの家族への影響

- ワーク・ライフ・バランスを実現することが困難な状況は、結婚や出産等の家族形成や、配偶者の働き方にも影響を与えているとの指摘⁵³がある。
- また、我が国では、夫が家事・育児等に関わる 1 日当たりの時間が短く、そのことが妻の就業と育児等との両立を難しくしている側面がある。男性の家事・育児を促進する要因としては「職場環境の柔軟さ」、「仕事の負担感が低い」、「妻との良好な関係性」、「仕事や家庭における非伝統的な性別役割分業意識」等が指摘された⁵⁴。

(ウ) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章の制定

- 働き方の二極化や共働き世帯の増加等の変化が見られる中、人々の働き方に関する意識や環境が社会経済構造の変化に必ずしも適応しきれず、仕事と生活が両立しにくい現実となっていることを踏まえ、経済界、労働界、地方公共団体の代表者、有識者、関係閣僚により「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」が設置され（平成 19 年 7 月）、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章⁵⁵」（以下、「憲章」）と「仕事と生活の調和推進のための行動指針⁵⁶」が策定された（平成 19 年 12 月制定、平成 22 年 6 月改定）。

⁵³ 脚注 16 参照。

⁵⁴ お茶の水女子大学『ジェンダー・格差センシティブな働き方と生活の調和：キャリア形成と家庭・地域・社会活動が可能な働き方の設計』（文部科学省の科学技術試験研究委託事業による委託事業として実施された「近未来の課題解決を目指した実証的社会科学研究推進事業」研究代表者 お茶の水女子大学 永瀬伸子教授）が実施した「子育て期における働き方と生活の調和に関する全国調査」より。26 歳～38 歳女性 730 名、12 歳以下の子どもを持つ父親 715 名を対象に実施。ただし、回収時期が平成 23 年 2 月から 3 月であり、震災のために回収できなかった世帯に対し、平成 23 年 5 月に再度調査票を配布した結果、917 名からの回答を得ており、そのデータについては改めて分析が行われる予定。

⁵⁵ http://www8.cao.go.jp/wlb/government/20barrier_html/20html/charter.html

⁵⁶ http://www8.cao.go.jp/wlb/government/20barrier_html/20html/indicator.html

- 「仕事と生活の両立支援と男性の子育てや介護への関わりの促進・女性の能力発揮の促進とを併せて進めることが必要である(憲章)」との認識の下、仕事と生活の調和の実現の取組は、個々の企業の実情に合った効果的な進め方を労使で話し合い、自主的に取り組むことを基本とし、国と地方公共団体も、企業や働く者、国民の取組を積極的に支援するとともに、多様な働き方に対応した子育て支援や介護などのための社会的基盤づくりを積極的に行う。

(イ) ワーク・ライフ・バランスの企業パフォーマンスへの影響

- 「法定以上の育児・介護休業制度がある」などワーク・ライフ・バランスのための制度の充実だけでなく、「性別によらない社員の能力発揮の推進を重視する」、「社員の長期雇用の維持」など能力発揮を図る人事制度を合わせて導入している企業でパフォーマンスが高いとの指摘があった⁵⁷。

(オ) ワーク・ライフ・バランスの実現の必要性

- 企業がワーク・ライフ・バランス実現に向けて取り組むことは、従業員はもちろんのこと、家庭領域を共有する配偶者の生活、さらには、夫婦それぞれの仕事のパフォーマンスにまで良い影響を与えとの分析がある⁵⁸。
- 労働者の私生活・家庭生活のための最低限の時間は確保されるべきであり、また、ワーク・ライフ・バランスの実現が、家族形成に関する個人の希望実現や生活全体への満足度を高めること、更には経済パフォーマンスの向上にもつながることを踏まえれば、ライフサイクルに応じた多様で柔軟な働き方の検討が必要である。
- 特に中小企業では休業や短時間勤務による欠員をカバーすることが難しく、ワーク・ライフ・バランス支援が困難との指摘もある。一方で、ヒアリング調査によれば、例えば、あらかじめシフト制を組む、企業内託児室、子連れ出勤、在宅勤務等を導入したり、業務のICT化を進め、従業員の時間管理能力を高めるなど、それぞれのケースに応じた柔軟な取組も見られる。
- 非正規の短時間勤務から非正規のフルタイム勤務へ、そして正

⁵⁷ 男女共同参画会議 基本問題・影響調査専門調査会 第6回女性と経済ワーキング・グループの参考資料4（山一男シカゴ大学教授、RIETI 客員研究員提出資料「労働生産性と男女共同参画—なぜこれまでの日本企業はダメなのか、企業は何をすべきか、国は何をすべきか」）より。「パフォーマンス」には生産性及び市場での競争力・販売力を示すものとして「売上総利益（粗利）」を用いている。

⁵⁸ 「『ワーク』と『ライフ』の相互作用に関する調査」（平成23年、内閣府）。

社員へ、更にその中から役員への抜擢というロールモデルを実現している事例もある。非正規社員の職能資格や評価基準の明確化、正社員への移行の要件などを定め、キャリアパスを明示していることが長期的なワーク・ライフ・バランスと働き甲斐の両立を可能にしている例も見られる。

エ 生活困難に直面するリスクの低減

(7) 男女別の貧困率

- 従来型労働モデルと、それを基盤とする制度・慣行の下、貧困などの生活困難が幅広い層に広まっていること、また貧困の状況には男女で差が見られること、特に単身高齢女性や母子世帯の貧困率が高いこと、また高齢になると女性の貧困率が男性の貧困率を大きく上回るようになることなどが、男女共同参画会議の報告書(平成 21 年)で明らかになっている⁵⁹。
- 2007 年、2010 年の貧困の状況を比較すると、年代別では、若年期では男性の貧困率が高まり、女性よりも貧困率の高い状況が現出した。高齢期では男性の貧困率の低下幅が女性に比べて大きかったため、男女の貧困率の差は更に拡大している(図表 63)。
- 学歴別では、特に若年の中学卒業の女性の貧困率が高い傾向が見られた。これは、女性の中学卒業者の正規雇用者比率が低いことなどが影響している可能性がある(図表 65)⁶⁰。
- 世帯類型別では、高齢者世代の単身女性、母子世帯の貧困率が高い(図表 66)。
- 世代別では、高齢者の貧困率が低下する一方、勤労者世代、子ども(20 歳以下)世代の相対的貧困率が高まっている。今後の高齢化が一層進展することを踏まえれば、世代間の所得再分配機能の在り方の見直しも急務であろう。
- 子どもの貧困率を所得再分配前後で比較すると、2007 年時点では所得再分配後に悪化する状況であったが、2010 年では、所得再分配により改善している。ただし、改善幅は小さい(図表 64)。

⁵⁹ 脚注 19 参照。

⁶⁰ 同じ学齢の男女の貧困率が近い水準である点について、貧困率の計算は世帯収入を基とした等価可処分所得額を用いる点に留意が必要である。同じ世帯の男女は同じ等価可処分所得額となり、到達した教育段階を同じくする男女による結婚が多い状況を踏まえれば、男女とも教育段階が同じであれば貧困率も近い値となる傾向があるとの指摘があった。

(イ) 女性の高齢期の貧困リスクの背景

- 高齢期の経済状況には若年期からの働き方が大きく影響している。女性はライフサイクルに沿って労働市場への参入や退出、そのタイミングや正規か非正規かといった雇用の形態など働き方の選択を行っているが、その選択のいくつかは貧困に結び付きやすい。
- それらの就業に関する意思決定は、本来女性の自由な意思によって決定されるものだが、現状においては夫の所得が影響する部分が多い。
- 女性が貧困に陥りにくい要素としては本人や配偶者が常用雇用であることや、配偶者がいること、子どもの数が少ないことなどが挙げられる（図表 67）。

(4) 多様な選択を可能にする教育やキャリア形成支援

ア 教育の重要性

- 全体に共通する課題として教育及びキャリア形成支援の重要性が繰り返し指摘された。教育は価値観の形成・確立に大きな影響を与え、生涯を通じた知識・技能習得の基盤となる。
- 近年、我が国の女性の高等教育への進学率は高まっているが、OECD 諸国の中で、我が国の女性の高等教育在学率は低位であり、さらに、男性よりも女性の方が低いという他の先進諸国とは異なる傾向がある（図表 68）。
- 多くの先進諸国で男性よりも女性の高等教育在学率が高い理由の一つとして、男性よりも女性の方が、より上位の教育段階に進むことの費用や時間的なコストへの見返りが大きい可能性についての指摘がある⁶¹。

イ 働き方や賃金に対する「到達した教育段階（学歴）」の影響

- しかし、近年、到達した教育段階（学歴）は、正規雇用者比率や賃金、また貧困率など、女性の生涯の様々な場面に影響を及ぼしている状況が見られる。例えば、若年層（20～24 歳）における正規雇用者の割合は、男女共に学歴が高いほど高い。また学歴間

⁶¹ C. Goldin, L. F. Katz and I. Kuziemko” The Homecoming of American College Women: The Reversal of the College Gender Gap” Journal of Economic Perspectives—Volume 20, Number 4—Fall 2006—Pages 133-156などを参照。

の差は女性で特に大きい（図表 69）。

- さらに、年齢による時間当たり収入の増加についても、学歴によって状況が異なっており、その差は、女性においてより大きい。すなわち、大学卒業者の時間当たり収入は、男女とも、正社員、アルバイト・パートのどちらにおいても年齢とともに上昇する。中学卒や高校卒の場合にも、男性では、正社員、アルバイト・パートともに、概して年齢と共に賃金が増加するが、女性の場合には、アルバイト・パートでは年齢が高まっても時間当たり収入の上昇は見られない（図表 70）。
- しかしながら、我が国では女性の進学が、世帯所得の影響を特に受けやすかったり（図表 71、図表 72）、極端に工学系の進学が少ない（図表 73、図表 74）など、必ずしも本人の能力等に応じたものとなっていない面が見られる。この背景には、固定的な性別役割分担意識のあることが考えられる。また、教育投資が、女性にとって、より大きなプラスの影響をもたらすことについての情報が少ないことも考えられる。

ウ 女性研究者の能力発揮に向けた環境整備

- 女性研究者の能力が最大限に発揮されるよう環境を整備しその活躍を促進することは、科学技術・学術分野における競争力を維持強化することにもつながる。我が国の研究者に占める女性の割合は 14%程度にとどまっており、先進国諸外国の多くが 3 割を超える中で依然として低い水準である。

エ 生活し働く上で必要な知識や情報

- 女性に対して自らの権利や困難状況に直面した際の相談窓口や支援窓口についての情報提供も必要である。

オ キャリア形成支援

- 世帯構成や地域コミュニティの変化、産業界が直面する経済のグローバル化とそれに伴う激しい国際競争など、多くの人にとってキャリア形成をめぐる環境は厳しさを増している。このような中、社会的・職業的に自立するためには“世の中の実態や厳しさ”と“働くことの喜び”の両面を、キャリア教育の中で伝えていくことが重要である。
- ヒアリング調査においても、困難を感じつつも仲間と共にそれを乗り越えていくことに喜びを感じ、活力ある社会の構築に奮闘

する経営者や従業員、農林水産業従事者、福祉分野で働く人、国際貢献に尽力する人など、様々な女性の話を伺うことができた。学校のキャリア教育でも、実際に身近で働いている人、特に女性の活躍の事例に触れ、様々な仕事や職業の現場を体験し、働くことの意義や喜びについての理解が促進されることの重要性を改めて強調したい。

- 女性の参画促進・継続就業支援が大きな課題である中、女性のキャリア形成に対してもキャリア教育の与える影響が非常に大きい。現在正社員である女性は、「女性も自分の職業生活を大切にすべきだ」という教育を受けたと回答した者の割合が高い、との報告もある⁶²。

カ キャリア形成過程で重要なメンター、ロールモデル、仕事上の経験、自己啓発

- 管理職になることを希望する女性の勤め先の状況として、「管理職になるまでに、必要な知識や経験を身に付ける機会がある」ことに加え、「管理職になった後も、相談できる同僚や先輩がいる」（メンター）、「身近に家庭と仕事を両立しながら管理職として活躍している人がいる」（ロールモデル）などが重要であると考えられる（図表 75）。
- また、管理職になることを希望する女性は「仕事で、期待されたり、頼られていると感じることがある」、「仕事で自分のアイデアや企画を提案する機会がある」、「やってみたい仕事やポストに異動する機会がある」などに「そう思う」と回答した人の割合が、「そう思わない」女性に比べて高く、仕事に対する意欲を高めるのは仕事自体である傾向が見られる（図表 76）。
- ヒアリング調査によれば、仕事に対する意欲が仕事自体によって高められる傾向は、パートタイム労働者か正社員かといった雇用形態等にかかわらず、広くあてはまる。経験・実績や能力・職能によるキャリアアップの仕組みによりパートタイム労働者から正社員、役員へと仕事の責任と権限を徐々に広げた例、様々な仕事の経験が起業につながった例など、仕事の経験を通じて徐々に仕事での技能や能力が高まり、発揮が図られていく事例が複数あ

⁶² お茶の水女子大学『ジェンダー・格差センシティブな働き方と生活の調和：キャリア形成と家庭・地域・社会活動が可能な働き方の設計』。脚注 54 を参照。

った。

- 職場での業務経験以外にも、女性の再就業に当たっては、自己啓発がプラスに影響するとの指摘もある。一方で経済的な余裕のなさが自己啓発行動を抑制する傾向についての指摘もある⁶³。

キ 女性の就業の継続と再就業に向けて

- 現在就業をしておらず求職活動はしていないものの、就業を希望する「就業希望者」は男女合わせて 467 万人おり、その 4 分の 3 に近い 342 万人が女性である（図表 7）。政府が目標とする国全体の労働力率の維持のためには、現在就業している女性の就業継続を図るとともに、女性就業希望者の就業・再就業の支援が必要である。併せて、女性就業者の能力発揮を図る職場や家庭の環境整備も必要である。
- 女性就業希望者の多くは M 字カーブの底である 30 歳代後半を中心とする育児期の女性であり、就業・再就業の実現には、まず十分な保育サービスの提供が必要である。また、こうした保育サービスの拡大自体が、保育等の分野における新たな雇用の創出と、女性就業率の向上にも繋がることが期待されている。
- 就業希望を持つ有配偶女性が希望する労働形態は、8 割程度がパート・アルバイトである。女性就業希望者の円滑な労働市場への参入を支援するためには、パート・アルバイトに対しても保育サービスの提供が充実されることが必要である。
- 労働市場への再参入後の、女性就業者の能力の発揮に向けて重要なのは、ロールモデルやメンターの存在等の職場環境や、仕事の内容それ自体である。
- ヒアリング調査によれば、子育てしながら就業を続けるために有効な方策は、子育ての経験のある人を職場に増やしお互い様意識を築くことや、ICT 化等による業務効率化、本人の時間管理のスキルを高めることである。

⁶³ 平野大昌（平成 19 年）「自己啓発と女性の就業」公益財団法人 家計経済研究所『季刊家計経済研究』平成 19 年秋号 No. 76。家計経済研究所が 1993 年当時 24～34 歳であった 1,500 人を対象に毎年実施している「消費生活に関するパネル調査」のうち、自己啓発について調査を実施した 1994 年、1996 年、2000 年のデータ計約 3,800 件を分析したところ、特に「通信教育」が就職に有意にプラスであったことが示されている。通信教育を行う傾向が高いのは家計所得が多い場合、本人が高学歴である場合、フルタイム就業していた場合、すぐに働きたいあるいは 2～3 年後には働きたい場合、また就業者の場合には専門知識が必要とされる女性の場合、などであった。また、通信教育の受講には、通学等と異なり未就学児の有無が有意に影響しないという特徴もあった。

- 働き方や待遇、更には働くこと自体の制約ともなり得るのが、「配偶者控除」や「年金の第3号被保険者制度」である。いわゆる「被扶養者」の範囲で働こうとし、就業調整をする人がいるとの現状はヒアリング調査においてもデータ分析によっても確認できたが、既述したとおり、税制・社会保障制度は働き方の選択に対して中立であることが重要である。
- 「複線型キャリア構築」について、ヒアリング調査では、様々な経歴、経緯の積み上げによって、現在のキャリアを築いてこられた方々の事例を集めることができた。身近な人々とのつながりを通じた転機を生かし、その時々の仕事の解決に力を尽くす工夫や努力でかけがえのない能力の発揮を図ってきた方々の話を聞くことができた。このような事例を広めることも重要である。